

3. Карпов В. А. Планування та аналіз підприємницьких проектів. Одеса: ОНЕУ, 2014. 243 с.
4. Лаврів Л. А. Планування діяльності організації : навч. посіб. Тернопіль : Крок, 2013. 320 с.
5. Тарасюк Г. М. Бізнес-план : розробка, обґрунтування та аналіз : навч. посіб. К. : Каравела, 2006. 280 с.

Дзядук Г., кандидат наук з державного управління
Український національний університет
залізничного транспорту,
Харків, Україна

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО АГРОБІЗНЕСУ

Вступ. Процес економічного зростання в Україні сьогодні неможливий без реформування аграрного сектору. Його розвиток потребує сучасних доріг, розгалуженого ринку продовольства, можливостей для зберігання та транспортування продукції, розвиток залізниці та річкового транспорту, наявності портів та кораблів та багато інших об'єктів інфраструктури, що створює додатковий попит на продукцію промисловості та розвиток сфери послуг.

Основна частина. Державна підтримка аграрного сектору повинна бути направлена на створення умов конкурентоспроможності галузі, що передбачає стимулювання галузевих наукових досліджень, підвищення кваліфікації кадрів, розширення сфери послуг, контроль і стимулювання якості, розвиток виробничої і соціальної інфраструктури, а також формування ефективного інституціонального середовища як базового фактора позитивних змін. Інституціональний аналіз соціоекономічних процесів у аграрному соціумі передбачає опис функціонуючих інститутів та їх взаємодію між собою як системи, оцінювання цієї системи як нематеріальних активів та з точки зору потенціалу ефекту синергії. [3]

Виходячи з основних завдань державного регулювання сільського господарства на довгострокову перспективу, можна вважати, що загалом має бути орієнтація на економічне зростання системи АПК, тобто забезпечення збалансованого нарощування продовольчого потенціалу у довгостроковому періоді. [4]

Розвиток малого та середнього агробізнесу як об'єкт державного регулювання має низку специфічних властивостей, зокрема: проста управлінська структура; відносно невеликі управлінські (накладні) витрати; обмеженість і локальність фінансових ресурсів; нестача знань і досвіду роботи; поєднання в одній особі власника підприємства і його керівника; адаптивність – зміна внутрішніх процесів і діяльності підприємства згідно з вимогами зовнішнього середовища за допомогою превентивних дій або зворотної реакції; здатність до швидкого запровадження нововведень, але низькій технічний рівень і недостатня технологічна оснащеність; забезпечення місцевих аграрних ринків товарами і

послугами за одночасного споживання різної продукції; поєднання в межах одного підприємства декількох видів діяльності та ін. Такі специфічні властивості потребують запровадження комплексного механізму державного регулювання розвитку малого та середнього агробізнесу в контексті подальшого реформування аграрного сектора економіки України. [2]

Аналіз зарубіжного досвіду, зокрема Спільної аграрної політики ЄС щодо розвитку малого та середнього агробізнесу дозволяє констатувати таке, навіть за умов уніфікованості інструментів державного впливу на розвиток малого та середнього агробізнесу, наявна нерівність доходів між сільським та міським населенням. В різних країнах аграрні реформи відбулися не завжди так, як планувалося, або зовсім зупинилися. Досвід найбільш успішних аграрних реформ вказує, що вони були зосереджені на стимулюванні розвитку малих та середніх фермерських господарств, що дало можливість фермерам отримувати більший дохід. У свою чергу, вони витрачали більше грошей, створюючи нові робочі місця, можливості, та збільшували попит на сільськогосподарські товари. Сьогодні в світі розвивається нове розуміння аграрних реформ. Основою формування сучасних стратегій для аграрного сектора у розвинених країнах світу є концепція багатофункціональності сільськогосподарської галузі як складової аграрного сектора економіки. Така концепція виходить із того, що сільське господарство як вид економічної діяльності продукує не лише товари, а й незамінні суспільні блага (послуги) нетоварного характеру, найважливіші з яких – продовольча безпека, економічні умови існування сільського населення, відтворення селянства, підтримання екологічної рівноваги, збереження біорізноманіття тощо. Власне, продукування згаданих та інших суспільних благ (послуг) служить підставою для надання суб'єктам господарювання у сільському господарстві державної підтримки. [1]

Наявна модель аграрної політики в Україні потребує переосмислення та суттєвої модернізації. При цьому, найбільш оптимальним у запозиченні досвіду державної аграрної політики серед розвинених країн, є досвід країн Європейського союзу. Імплементация цього досвіду в нашій країні дозволить нам: по-перше, більш швидко інтегруватися в європейській економічній простір та перейняти сучасні аграрні технології; по-друге, посилити свої позиції на європейському ринку; по-третє, зняти соціальну напругу в сільській місцевості.

Висновки та пропозиції. Орієнтуючись на європейські цінності та маючи бажання створити нову систему управління аграрним і сільським розвитком, Україна повинна переорієнтовуватися на стратегічні суспільні цілі з чітко визначеними пріоритетами та дієвими механізмами реалізації. Такий досвід та механізми має ЄС, а саме САП (Спільна аграрна політика), як окрема самостійна складова економічної політики ЄС. Основою економічної політики країн ЄС щодо розвитку малих та середніх є «Закон про малий бізнес». Він спрямований на покращення підходу до підприємництва в Європі, спрощення регуляторного та політичного середовища для малих та середніх підприємств та усунення бар'єрів, що залишаються на шляху їх розвитку.

Використана література:

1. Безугла Л. С. Роль підприємництва як чинника забезпечення стабільності економіки. *Інвестиції : практика та досвід*. 2010. № 21. С. 31-33.
2. Дзядук Г. О. Необхідність державного регулювання розвитку малого та середнього агробізнесу в Україні. *Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр.* Харків: Вид-во ХаРІ НАДУ «Магістр», 2018. Вип. 2 (61). С. 134–139.
3. Застрожнікова І.В. Інституціональні основи формування аграрної політики / І.В. Застрожнікова // *Інвестиції : практика та досвід*. – 2010. – № 9. – С. 96-99.
4. Застрожнікова І.В. Шляхи удосконалення державного регулювання сільського господарства України / І.В. Застрожнікова // *Науковий вісник Академії муніципального управління : Серія «Наукові розвідки з державного та муніципального управління»*. Вип. 1/2013. *Державне управління та місцеве самоврядування*. – К. : ВПЦ АМУ, 2013. – С. 121- 135.

Dumik N.

National centre of science
Institute of agrarian economy,
the city of Kiev, Ukraine

DEVELOPMENT OF FORMS AND METHODS OF TRAINING OF THE PERSONNEL OF CORPORATION

The research urgency is defined: first, the importance of a control system of the personnel providing conformity of qualitative and quantitative parameters of human resources of strategy of a sustainable development of the organisation; secondly, a key role of a corporate educational policy as one of the major mechanisms of realisation of a control system of the personnel; thirdly, necessity of the further perfection of forms and methods of corporate training for unity of external and internal components.

Control system of the personnel, being a component of a corporate complex of management, is based on positions of business strategy of corporation on development of key competitive advantages the important place among which belongs to professionalism of workers. Thereupon it is necessary to underline an all-important role of an educational policy of the corporation which main objectives are: increase of professional qualification of workers; development of their personal potential; assistance to formation of the corporate culture corresponding to strategy of corporation; increase of controllability by the organisation on the basis of uniform management technologies; growth of capitalisation and increase of competitiveness of corporation. Among key principles of a corporate educational policy it is obviously possible to allocate: системність; advancing character of training; its continuity; efficiency; conformity to values of corporate culture; addressing and an individual approach; high quality [1].

The approach to structurization of a corporate educational policy can be presented in the form of a matrix which vertical is formed by personnel categories - the basic (heads, experts, working) and specific (young experts, a personnel reserve, the mobile personnel), and a horizontal - components of an educational policy by criterion of a place of realisation of educational programs - intracorporate and external. At formation of a corporate educational policy it is necessary to distinguish educational and professional standards. In a basis of working out of all professional educational